

Percepção de Estabilidade e Motivação na Administração Pública

Daniel Wolf Sarmento

Brasília

Dezembro, 2013

Percepção de Estabilidade e Motivação na Administração Pública

Daniel Wolf Sarmento

Monografia apresentada à Faculdade de Psicologia do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB como requisito parcial à conclusão do curso de Psicologia.

Professor-orientador: Fabiana Queiroga

Brasília

Dezembro, 2013

Folha de Avaliação

Aluno: Daniel Wolf Sarmento

Orientadora: Fabiana Queiroga

Banca Examinadora

Janice Pereira

Maria Emília Barroso

Fabiana Queiroga
(Orientadora)

Brasília

Dezembro, 2013

Dedico este trabalho aos meus pais e à minha noiva

Não perca seu tempo sempre procurando por aqueles anos perdidos. Encare e perceba que você vive nos anos dourados (Bruce Dickinson; Steve Harris; Adrian Smith).

Sumário

Resumo.....	vi
INTRODUÇÃO	1
Administração Pública	3
Motivação: perspectivas teóricas e pesquisas no Brasil.....	6
Teorias de motivação	6
MÉTODO.....	12
Participantes	12
Instrumentos.....	15
Procedimentos	16
RESULTADOS.....	19
Análises Descritivas	19
Análises de Correlação Bivariada	24
DISCUSSÃO	26
REFERÊNCIAS	30
ANEXOS	32

Resumo

Regidos pela lei nº 8112/1990, os agentes públicos estatutários (servidores públicos) gozam do benefício da estabilidade após completar três anos de efetivo exercício. Estabilidade é um benefício para o servidor público estabelecido pela Constituição Federal, na qual torna o servidor livre de uma possível demissão sem justa causa, fato este que ocorre com frequência aos que são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este tema é bastante atual, pois o ingresso na administração pública vem sendo cada vez mais visado por pessoas de diversas idades querendo um cargo público e almejando a estabilidade, fazendo com que as salas de cursos preparatórios para concursos estejam sempre lotadas. Porém, nem todos os “concurseiros” sabem realmente como é a realidade do dia-a-dia de trabalho dentro do serviço público e acabam se frustrando em decorrência de expectativas não alcançadas. Como objetivo geral o presente estudo analisou a percepção sobre a estabilidade que o funcionário e o empregado público têm acerca de seu trabalho e como isso impacta na sua motivação para trabalhar. Contou-se com a participação de 53 pessoas, selecionados a partir de um banco de e-mails cedido por uma instituição pública do poder executivo. Contou-se com a participação de homens e mulheres de todas as idades e níveis de escolaridade, estatutários, celetistas e contrato temporário, que trabalham em qualquer entidade da administração pública. Como resultados, obteve-se uma maior predominância de participantes do sexo feminino, com ensino superior completo e sob o regime da lei 8112/90.

Palavras chave: motivação, administração pública, estabilidade

INTRODUÇÃO

Regidos pela lei nº 8112/1990, os agentes públicos estatutários (servidores públicos) gozam do benefício da estabilidade após completar três anos de efetivo exercício (Diniz, 1997). Estabilidade é um benefício para o servidor público estabelecido pela Constituição Federal, na qual torna o servidor livre de uma possível demissão sem justa causa, fato este que ocorre com frequência aos que são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sendo assim o servidor público só perderá o cargo mediante sentença judicial ou processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa (Constituição Federal, 1988).

Apesar de existir uma lei para o servidor público, algumas entidades da administração pública indireta ainda adotam o regime celetista de contratação (De Mello, 2003). Alguns exemplos podem ser citados, como a Petrobrás, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), Caixa Econômica Federal e demais bancos públicos. Essas empresas são regidas pela CLT mas, mesmo assim fazem parte da administração pública. Empregados públicos, embora sejam regidas pela CLT, possuem uma estabilidade diferenciada (da Costa, 2012), que se dá pelo fato de, mesmo serem celetistas, precisam prestar concurso público para ter o emprego e a demissão também se dá por justa causa.

A estabilidade é motivo de inúmeras discussões a respeito do funcionamento da administração pública brasileira. No senso comum o serviço público é conhecido como um local de pouco trabalho e impossibilidade de demissão, devido ao benefício da estabilidade mencionado acima. A Constituição Federal mostra que esta afirmação é falsa, pois existe sim a possibilidade de demissão em um cargo público mesmo gozando do benefício da estabilidade.

A escolha deste tema de pesquisa tem como importância averiguar o grau de motivação dentro dos órgãos e autarquias que compõem a administração pública, identificando a percepção da estabilidade para o funcionário ou empregado público e como isso impacta na sua motivação para trabalhar.

Sabe-se que este tema é bastante atual, pois o ingresso na administração pública vem sendo cada vez mais visado por pessoas de diversas idades querendo um cargo público e almejando a estabilidade, fazendo com que as salas de cursos preparatórios para concursos estejam sempre lotadas. Porém, nem todos os “concurseiros” sabem realmente como é a realidade do dia-a-dia de trabalho dentro do serviço público e acabam se frustrando em decorrência de expectativas não alcançadas. Através desta linha de raciocínio que se deu a escolha pelo tema de pesquisa.

Esta pesquisa teve como objetivo geral analisar a percepção sobre a estabilidade que o funcionário e o empregado público têm acerca de seu trabalho e como isso impacta na sua motivação para trabalhar. Avaliou-se, ainda, se há diferenças entre as variáveis do perfil do trabalhador (sexo, tipo de cargo, escolaridade, função comissionada) com a percepção de estabilidade e a sua motivação.

Administração Pública

O serviço público também pode ser chamado de cargo público, segundo o Art. 3º da Lei 8112/1990 e se refere ao:

Conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor. Parágrafo único. Os cargos públicos devem ser acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão (Diniz, 1997, p. 9).

Serviço público é a prestação de serviços feita por um servidor e/ou empregado público. Estes são conhecidos por nem sempre estarem sujeitos à Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), lei que rege o trabalho na iniciativa privada e em algumas empresas públicas, e por terem uma vantagem em seu trabalho obtido a partir da lei nº 8112/90, a estabilidade.

Para uma pessoa se tornar um servidor público é necessário, em primeiro lugar, ser aprovado em um concurso público de provas ou de provas e títulos. Após a aprovação no concurso público, o servidor ficará por 36 meses sob estágio probatório, período no qual observa-se o desempenho do servidor público e avalia se ele estará apto a continuar exercendo suas funções dentro da esfera pública e obter a estabilidade (Coutinho, 2003; Diniz, 1997). Uma vez dentro da administração pública, o servidor que já tomou posse poderá, caso a sua chefia e o próprio achar conivente, desempenhar uma função pública, também chamado de cargo em comissão (De Mello, 2003). Tal cargo é conseguido através de indicação e, sendo assim, de livre

nomeação e exoneração, previsto no art. 37, inciso II, que diz: que para entrar em um cargo público é necessário a aprovação em concurso, com ressalvas aos cargos em comissão, declarados em lei de livre nomeação e exoneração (Constituição Federal, 1988). Tal afirmativa significa que nesse caso o servidor em cargo comissionado não possui a estabilidade proposta pela lei 8112/90 e pode perder a qualquer momento, voltando para o seu antigo cargo, pois ainda assim ele está sob regime da lei estatutária.

Segundo Di Pietro (1999), dentro da administração pública existem dois tipos de administração: direta e indireta. A administração direta é aquela que diz respeito aos “serviços integrados na estrutura administrativa da presidência da república e na dos ministérios (p. 302)”. No que diz respeito à administração indireta, essa é composta por autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações públicas. No entanto, dentro da administração indireta, algumas dessas entidades citadas acima não estão sob regime da lei 8112/90. De acordo com De Mello (2003), esses são chamados de empregados públicos. Com isso, conclui-se que nem todos os trabalhadores de uma autarquia ou empresa pública gozam do benefício da estabilidade proposta pela lei 8112/90. Aqueles que entraram mediante concurso público, mas não são estatutários, estão sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja são celetistas. Dentro desse regime a estabilidade se dá apenas a mulheres gestantes, mulheres em situação de violência doméstica, casos de acidentes de trabalho e reintegração de um empregado demitido sem justa causa (Consolidação das Leis do Trabalho, 1943; Oliveira, 2005). É importante ressaltar que a estabilidade para esses casos se dá até um certo período de tempo, ou seja, não será permanente.

Existem também os servidores que são contratados por tempo determinado, os quais são chamados Contrato Temporário da União (CTU). Para Azevedo e Borges (2010), a contratação

de servidores temporários tem como vantagens para a administração pública um menor custo para os cofres públicos, a ausência de benefícios como FGTS e INSS. Como desvantagens ocorre o fato de haver falta de motivação, uma vez que estes não têm perspectiva de futuro dentro do órgão. A sua estabilidade se dará até o momento em que o seu contrato acabar.

Com relação à estabilidade no serviço público, Coutinho (2003) levantou alguns conceitos de estabilidade trazidos por estudiosos do direito administrativo que dá para ter um conceito um pouco mais amplo do que seria esta vantagem.

Para Ribeiro Lopes (2003) a estabilidade se dá como “garantia de permanência no serviço público após a finalização do estágio probatório (citado em Coutinho, 2003 p. 81)”. Bandeira de Mello (2003) classifica a estabilidade como o “direito de não ser desvinculado senão em virtude de sentença judicial transitada em julgado, processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa, ou mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa (citado em Coutinho, 2003 p. 81-82)”.

Concluindo, de acordo com os dois autores acima citados por Coutinho (2003), estabilidade no serviço público é importante para a qualidade do serviço prestado, pois conjuga o profissionalismo que deve predominar no serviço público, regido pelos cinco princípios constitucionais da administração pública, os quais são: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (Coutinho, 2003; Pazzaglini Filho, 2000).

Pelo fato de ambos os regimes de trabalho possuírem características diferentes, tanto servidores como empregados públicos podem ter motivações diferentes dentro do local onde trabalham. Alguns podem trabalhar mais motivados e outros não, e uma das hipóteses explicativas para isso é a percepção de estabilidade para ambos.

Motivação: perspectivas teóricas e pesquisas no Brasil

Uma palavra derivada do latim *motivus*, significa mover, mais o sufixo ação, motivação. A grosso modo significa a ação de mover, e é uma característica de todo ser humano dotado de suas faculdades mentais, o que também pode ser definida como uma ação dirigida a objetivos (Gondim & Silva, 2004). Esta ação é auto-reguladora, persistente no tempo e ativada por um conjunto de necessidades, emoções, valores, metas e expectativas (Salanova, Hontangas & Peiró, 1996 citado por Gondim & Silva, 2004).

Teorias de motivação

As teorias que explicam a motivação no trabalho podem ser classificadas em dois grandes grupos. O primeiro são as teorias de conteúdo, que explicam a motivação a partir das necessidades, tendo a satisfação destas como um objetivo a ser alcançado e o entendimento da motivação como uma tomada de decisão que engloba as percepções, objetivos, expectativas e metas pessoais, ou seja, fatores intrínsecos ao ambiente. O segundo modelo são as teorias de processo (Thierry, 1994 citado por Gondim & Silva). Estes colocam a presença de fatores intrínsecos e extrínsecos no processo motivacional.

Ao contrário da iniciativa privada, o serviço público não tem como meta obter lucro financeiro e sim trabalhar em prol do Estado. Por isso, deduz-se que para um servidor público ter motivação não basta apenas ganhar bem. É preciso sentir que o seu trabalho está sendo

reconhecido de alguma forma. A Teoria das Necessidades de Maslow explica. Segundo Maslow (1970), o ser humano é motivado através da satisfação de diversas necessidades, das fisiológicas até as de realização pessoal, começando pelas necessidades inferiores, tais como as fisiológicas (comer, respirar, beber água) e as de segurança (contra danos físicos e emocionais). Logo em seguida vem as necessidades superiores, que são as de natureza cognitiva, são elas necessidades sociais, de estima e de auto-realização (Ferreira, Demutti & Gimenez, 2010; Gondim & Silva, 2004; Robbins, 2007). Na necessidade de segurança inclui-se a segurança no emprego, ou seja, o fato do indivíduo saber que no dia de amanhã ele ainda estará empregado e seguro é um dos pontos que fazem com que o homem tenha motivação para trabalhar, bem como a necessidade de estima, que é a busca por status e valorização social. Caso não haja a satisfação destas necessidades, não há como ter motivação. Esta teoria está classificada na categoria de conteúdo, pois visa mais o sujeito e seus sentimentos em relação ao trabalho.

Estas necessidades obtêm certas prioridades de acordo com a predisposição de cada um dos indivíduos, o que proporciona as diferenças individuais dentro de uma organização, não só dentro de uma organização mas na vida como um todo (Bowditch & Buono, 2004). Enquanto um indivíduo se sente motivado para ser o líder, outro nem sequer pensa nessa possibilidade, preferindo apenas estar fazendo o seu trabalho com seus colegas; uns se sentem realizados trabalhando como médico, outros como advogado, por exemplo.

Em contraposição a essa compreensão estão as teorias de processo que, conforme mencionado, incluem aspectos extrínsecos na explicação da motivação. Uma dessas teorias é a de Frederick Herzberg, que explica a motivação através de dois fatores, que são: fatores motivacionais e higiênicos. Os fatores motivacionais são aqueles que dizem respeito à satisfação ou a não-satisfação do indivíduo no local de trabalho, e os higiênicos definem os critérios de

não-satisfação e insatisfação (Robbins, 2007). Com isso conclui-se que, de acordo com a teoria de Herzberg, os fatores motivacionais quando estão baixos, não necessariamente fará com que o indivíduo fique insatisfeito no trabalho, porém os fatores higiênicos podem causar a insatisfação.

Frederick Herzberg foi um dos pesquisadores a respeito do comportamento humano nas organizações. A partir de uma pesquisa feita por ele mesmo, descobriu-se fatores motivacionais e higiênicos (Brunelli, 2008). Fatores motivacionais são tudo aquilo que se relaciona ao conteúdo do cargo e do trabalho, capaz de gerar satisfação, tais como desafios, reconhecimento, atuação-realização etc. Em outras palavras, são fatores intrínsecos, ou seja, estão dentro do indivíduo. Já os fatores higiênicos estão relacionados à manutenção e não estão sob o controle do indivíduo (Drehmer, 2006), como as relações interpessoais, o salário e as condições de trabalho (Macêdo, Rodrigues, Johann & Cunha, 2006). Fatores higiênicos podem não ser suficientes para gerar satisfação, mas caso esta seja reprimida pode provocar a insatisfação no trabalho, diminuindo assim a motivação para trabalhar.

A teoria da expectativa de Vroom (Robbins, 2007) é definida como uma das teorias que explicam a motivação nas organizações. Segundo Robbins (2007), Victor Vroom explica a motivação em três relações: Relação esforço-desempenho; Relação desempenho-recompensa; Relação recompensa-metas pessoais (Robbins, 2007). Robbins mostra três perguntas que explicam bem a teoria da expectativa, que são: 1) se eu me esforçar ao máximo, isso será reconhecido em minha avaliação de desempenho? 2) se eu obtiver uma boa avaliação de desempenho, isso resultará em alguma recompensa organizacional? 3) se eu receber alguma recompensa, ela será atraente para mim?

Lunnenburg (2011) complementa a explicação da teoria de Victor Vroom falando dos seus três elementos chave como: expectativa, instrumentalidade e valência. A expectativa diz

respeito ao que o sujeito espera dos resultados de seu trabalho (relativo à pergunta 1 citada acima). A instrumentalidade diz respeito às probabilidades de se obter um ou mais resultados através de um determinado nível de desempenho (relativo à pergunta 2 citada acima). Por último, a valência é o valor que o sujeito dá à uma determinada recompensa (relativo à pergunta 3 citada acima). O resultado da motivação obtido pode ser através da multiplicação dos resultados dos três fatores.

No Brasil, pouco se têm pesquisado sobre motivação dentro da administração pública. As pesquisas encontradas são, em geral, sobre satisfação ou qualidade de vida no trabalho, mas poucas estão diretamente ligada à motivação ou tem esta como principal variável. Vale ressaltar que apenas uma das pesquisas encontradas está ligada à motivação e a estabilidade dentro da administração pública. Oliveira e Krom (2004) definem a estabilidade prevista pela lei 8112/90 como uma maneira de zelar pelos princípios da administração pública, que são: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Tais princípios visam aumentar a produtividade, assim como evitar abusos de poder. Contudo, os autores ressaltam que muito se tem falado a respeito de uma possível falta de motivação causada por essa estabilidade, fruto de um desânimo e comodismo por parte dos servidores, o que gera uma ineficiência e ineficácia dentro da administração pública.

Por outro lado, o mesmo autor citado acima afirma que, apesar de se falar a respeito de uma falta de motivação, quando se fala da estabilidade sob a análise da teoria das necessidades de Maslow, relaciona-se com as necessidades de segurança, pois o funcionário estável tem o seu emprego protegido. Oliveira e Krom (2004) afirma que essa condição de trabalho pode se tornar poderosos ativadores motivacionais, dependendo da forma que se usa. Porém ao relacionar a estabilidade com a teoria da expectativa de Victor Vroom, os autores afirmam que esse fator

influenciará apenas o processo de seleção dos servidores e o período de estágio probatório.

Passado esse período o servidor não terá mais motivação para trabalhar.

Por fim, na discussão do artigo de Oliveira e Krom (2004), escrito na Universidade do Vale do Paraíba, São José dos Campos – São Paulo, chega-se a conclusão de que a estabilidade não causa a desmotivação nos servidores, mas ao mesmo tempo não causa motivação. Ao mesmo tempo, fala-se que o que causa a desmotivação dos servidores públicos é o excesso de burocracia existente lá dentro. Portanto, conclui-se que a estabilidade é um fator neutro para a motivação dos servidores.

Brunelli (2008) em seu trabalho de conclusão de curso realizou uma pesquisa sobre a satisfação e motivação em servidores públicos municipais de Porto Alegre, no qual os resultados foram: maior autonomia com relação ao trabalho realizado, pois o servidor se sente motivado devido à liberdade que os gestores públicos dão aos seus subordinados; responsabilidades com o trabalho. A pesquisa de Brunelli constatou que 90% dos servidores se sentem motivados por terem responsabilidades, e que os fatores motivacionais são a responsabilidade, autonomia, a participação das decisões e realização pessoal e profissional. Nota-se que, assim como o trabalho de Oliveira e Krom (2004), o trabalho de Brunelli (2008) não citou como fator motivacional a estabilidade, mas sim como um dos fatores higiênicos, de acordo com a teoria de Herzberg.

Mostrando a motivação fora da administração pública, Drehmer (2006) realizou um estudo de caso em uma empresa no ramo da construção civil, cujo objetivo era analisar os fatores motivacionais dentro desta empresa, bem como identifica-los. Como resultado, Drehmer (2006) identificou um excesso de trabalho manual e operacional, causando insatisfação e desmotivação nos funcionários. Com isso se pode concluir que, ao mesmo tempo em que o desânimo e o comodismo causa desmotivação, o excesso de trabalho também.

A partir de todo referencial teórico mostrado acima, esta pesquisa teve como objetivo geral analisar a percepção sobre a estabilidade que o funcionário e o empregado público têm acerca de seu trabalho e como isso impacta na sua motivação para trabalhar. Avaliou-se, ainda, se há diferenças entre as variáveis do perfil do trabalhador (sexo, tipo de cargo, escolaridade, função comissionada) com a percepção de estabilidade e a sua motivação.

MÉTODO

Com o objetivo de investigar como a percepção de estabilidade dos que trabalham dentro da administração pública afeta a motivação para trabalhar, foi realizado uma pesquisa de natureza quantitativa e caráter correlacional.

Participantes

Contou-se com a participação de 53 participantes cujas características do perfil podem ser visualizadas nas figuras subsequentes. A Figura 1 mostra a porcentagem de participantes no que diz respeito ao sexo, bem como a Figura 2 mostra a porcentagem no que diz respeito ao nível de escolaridade. A Figura 3 mostra a porcentagem dos participantes no que diz respeito ao cargo ocupado e a Figura 4 diz respeito à porcentagem dos participantes que possuem cargo em comissão.

A seguir será mostrada a Figura 1:

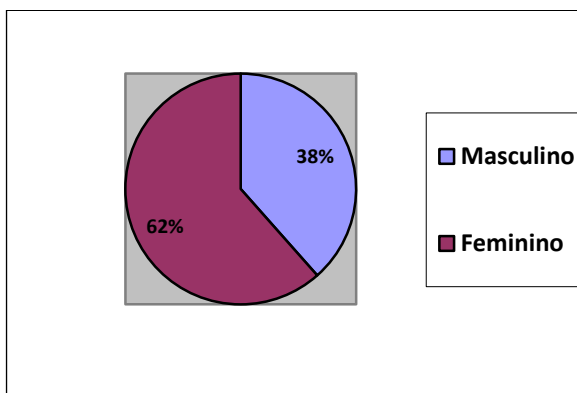


Figura 1: Porcentagem dos participantes do que diz respeito ao sexo

Conforme mostra o gráfico, houve uma maior predominância de respondentes do sexo feminino. Apenas 38% dos participantes são do sexo masculino.

A escolaridade dos respondentes foi dividida em seis categorias. A primeira diz respeito aos que têm apenas o ensino médio completo, na qual não houve nenhum respondente. A segunda diz respeito aos que ainda não concluíram o ensino superior, bem como na terceira são os que já finalizaram o ensino superior. As três últimas categorias ficaram para os que possuem pós-graduação, tanto lato sensu, como stricto sensu (Mestrado e Doutorado).

Na Figura 2 está o gráfico que mostra o percentual dos respondentes de acordo com o nível de escolaridade:

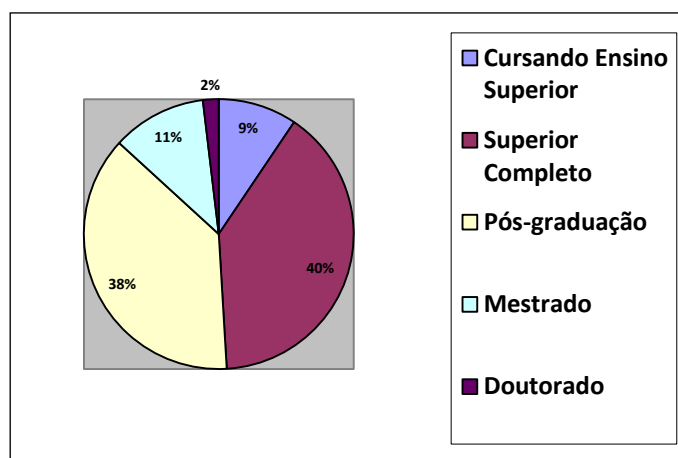


Figura 2: Porcentagem dos participantes no que diz respeito ao nível de escolaridade.

Conforme mostra no gráfico, a maior predominância de respondentes foram os que completaram o ensino superior e pós-graduação à nível lato sensu, ao contrário das demais categorias, que compõem menos da metade dos participantes.

Foram divididos também de acordo com o cargo que ocupam dentro do local onde trabalham. A divisão se deu em praticamente quatro grupos, os estatutários que já passaram pelo estágio probatório, os que ainda não passaram, os que são regidos pela CLT e os que possuem contrato temporário. A porcentagem de acordo com os participantes está na Figura 3 a seguir:

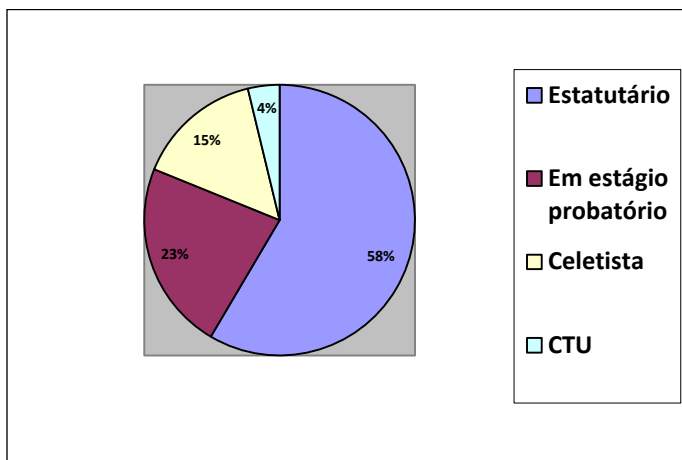


Figura 3: Porcentagem dos participantes no que diz respeito ao cargo ocupado.

Conforme mostra o gráfico, o maior número de respondentes foram os estatutários, sob estágio probatório ou não.

No próximo gráfico serão mostrados os resultados que mostram quantos respondentes estão num cargo em comissão e quantos não.

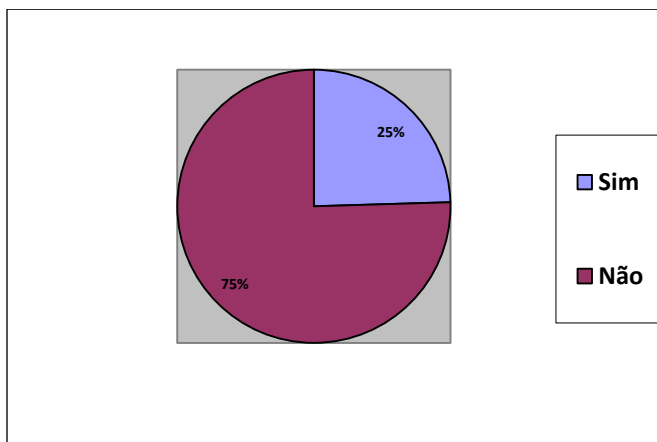


Figura 4: Porcentagem dos participantes no que diz respeito ao cargo em comissão.

Conforme mostra o gráfico, houve uma predominância do número de participantes que não possuem qualquer tipo de cargo em comissão.

A partir dos resultados citados acima, conclui-se que o perfil dos participantes são, em sua maioria, mulheres que possuem escolaridade de nível superior apenas e com pós-graduação lato sensu, regidas pela Lei 8112/90, na qual dá o direito ao trabalhador a estabilidade no que diz respeito ao cargo em que ocupa, e por último não são portadoras de função comissionada.

Instrumentos

Foi utilizado o instrumento de Medida de Motivação para Trabalhar, criado e validado por Queiroga & Borges-Andrade (no prelo), que contém 32 itens distribuídos em 3 sub-escalas que avaliam a valência, a instrumentalidade e a expectativa que o indivíduo tem em relação ao seu trabalho, bem como uma variação de 1 à 5 nas respostas (Ver anexo I). Esta medida foi construída com base no Inventário de Motivação e Significado do Trabalho – IMST, proposto

por Borges, Alves-Filho e Tamayo. Teve como validações psicométricas um estudo piloto no intuito de se realizar pequenos ajustes e uma amostra de 1617 participantes para a estimação dos indicadores da qualidade de medida.

Juntamente com a medida de motivação para trabalhar, foi utilizada uma escala de percepção frente à estabilidade na administração pública, desenvolvida durante a definição das variáveis da pesquisa. Esta escala consiste em 10 questões que visam avaliar a percepção que o funcionário tem acerca da sua estabilidade no trabalho, avaliando questões como a estabilidade enquanto uma garantia de estar no emprego no dia de amanhã, estabilidade enquanto a garantia de uma boa qualidade de vida e aposentadoria e maior liberdade dentro do ambiente de trabalho, bem como uma variação de 1 à 5 para as respostas (Ver anexo II).

Para validação desta escala foi realizado um grupo focal com 12 participantes, que abordavam questões como o porquê de os participantes terem escolhido o setor público para trabalhar e não a iniciativa privada, as vantagens e desvantagens da estabilidade e o significado desta para eles. Como respostas, as principais foram: A preferência pelo setor público por conta da estabilidade e garantia de permanência no emprego, mesmo com varias crises que o país pode passar, bem como as diversas vantagens como aposentadoria, e flexibilidade de trabalho. Como desvantagens, apareceu o fato de o salário permanecer sempre o mesmo e a falta de planejamentos de carreiras, dificultando assim a ascensão profissional.

Procedimentos

Em um primeiro momento foi estabelecido uma parceria com um setor de determinado

órgão público pertencente a administração direta. Neste setor a pesquisa foi iniciada após a autorização do diretor executivo e coletados os seus primeiros resultados. Em um segundo momento a pesquisa foi divulgada através de um banco de e-mails.

A coleta dos dados foi feita a partir do formulário online citado acima, na qual o participante tinha acesso através de qualquer aparelho eletrônico. O formulário foi encaminhado para, aproximadamente 500 pessoas, a partir de um banco de e-mails fornecido por um órgão público da administração direta. A pesquisa foi realizada entre os períodos de 17 de setembro de 2013 até 2 de outubro de 2013.

Conforme foi dito anteriormente, o número de e-mails enviados teve um baixíssimo retorno. Talvez isso tenha acontecido pela pesquisa ter sido feita à distância e em um período curto de tempo. É provável que, do contrário, teriam mais respondentes para a pesquisa e esta teria um resultado mais robusto no que diz respeito à real percepção de estabilidade e motivação para trabalhar dentro de órgãos, autarquias, empresas e fundações públicas e sociedades de economia mista distribuídas em todo o território nacional.

Após a apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que funcionou como um cartão de visita para o participante, e caso este aceitasse participar, bastava apertar o botão “Aceitar” que entraria em um site que foi criado exclusivamente para a realização da presente pesquisa (Ver Anexo III). Os participantes que aceitaram participar da pesquisa responderam aos dois questionários enviados via e-mail. Os dados foram tabulados em um arquivo do excel através do google drive para, posteriormente, serem submetidos às análises necessárias.

Análise de Dados

Para realizar a análise dos dados de pesquisa foi necessário o uso do excel junto com o programa SPSS versão 20.0. O programa SPSS calculou as médias e desvios padrões de acordo com o perfil dos participantes e relacionando-os com as duas variáveis: motivação geral e percepção de estabilidade.

A pesquisa foi feita a partir de procedimentos estatísticos descritivos e inferenciais, o que significa que foram ordenados os dados e compilados em tabelas, junto com criação de gráficos para uma melhor apresentação. Por fim foram obtidas as relações funcionais entre as variáveis e a partir disso foram criadas as hipóteses de pesquisa, que serão mostradas na seção *discussão*.

É importante também destacar que, com relação a variável motivação geral, esta se divide em três subfatores, que são: instrumentalidade, expectativa e valência. Para se calcular o resultado desta variável, foi necessário a média de cada um dos subfatores e multiplicá-las. Assim foi possível encontrar a média final para a variável motivação geral, que consiste na seguinte equação: $\text{Motivação Geral} = \text{Instrumentalidade} \times \text{Expectativa} \times \text{Valência}$.

Por último foi feito uma análise de correlação bivariada entre os subfatores de motivação geral. Os resultados estão expostos na seção *análises de correlação bivariada*.

É importante destacar que, na escala de percepção frente à estabilidade no emprego, as médias que deram entre 4 e 5 são consideradas altas, bem como as médias 3 e 4, que são consideradas medianas. Abaixo de 3 a percepção de estabilidade é baixa. Com relação à MMT, os resultados acima de 70 são considerados como alta motivação para trabalhar.

RESULTADOS

A partir dos resultados obtidos, foi calculado as médias aritméticas e os desvios padrões de acordo com o perfil dos participantes e correlacionando com as duas variáveis de pesquisa: motivação geral e a percepção de estabilidade. Em um segundo momento foi feita a correlação bivariada entre as duas variáveis junto com os subfatores valência, expectativa e instrumentalidade, que estão dentro de motivação geral.

Na próxima seção serão mostradas as análises descritivas dos resultados das variáveis pesquisadas, de acordo com cada categoria de participantes.

Análises Descritivas

A figura abaixo mostra uma comparação de médias e desvios padrões das duas principais variáveis que foram trabalhadas no presente estudo de acordo com o sexo dos respondentes.

Tabela 1:

Resultados de acordo com a categoria sexo.

<i>Sexo</i>	<i>Percepção de Estabilidade</i>		<i>Motivação Geral</i>	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Masculino	3,83	0,81	64,00	25,20
Feminino	3,64	0,58	63,31	27,65

Conforme mostra a Tabela 1, houve somente uma diferença de dois décimos para o sexo

masculino, o que mostra uma semelhança estatística, uma vez que tais médias se diferenciam significativamente de estabilidade entre os sexos, podendo dizer que o sexo dos participantes não influencia na variável. Ao se realizar um teste de comparação de médias (ANOVA), observa-se que essa diferença realmente não é significativa.

Assim como na percepção de estabilidade, a motivação geral para trabalhar não teve tanta diferença, mas houve uma leve tendência para o sexo masculino. Isso indica uma diferença mínima com relação ao sexo feminino, sendo o resultado pouco elevado, no que diz respeito à sua percepção de estabilidade e motivação para trabalhar.

Na Tabela 2 serão mostradas as médias das duas variáveis com relação ao cargo no qual os respondentes ocupam.

Tabela 2:
Resultados de acordo com o cargo que o respondente ocupa

<i>Cargo</i>	<i>Percepção de Estabilidade</i>		<i>Motivação Geral</i>	
	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>
Estatutário	3,76	0,55	66,17	26,48
Estágio Probatório	3,46	0,43	50,41	31,14
Celetistas	3,86	0,58	70,92	29,29
CTU	4,10	0	76,16	8,72

É importante destacar que houve um número significativamente menor de respondentes (N=6) na última condição de trabalho comparado aos servidores públicos estatutários e celetistas. Portanto, o resultado pode não corresponder à realidade dos demais funcionários públicos no Brasil.

Com relação aos estatutários, foi observado que, tanto os que já passaram do estágio probatório quanto os que ainda estão, a percepção de estabilidade é maior entre os servidores que

já são estáveis por lei. Nota-se também que a motivação geral para trabalhar é maior entre os servidores estatutários estáveis comparando aos não-estáveis. Isso mostra que, de acordo com os respondentes desta pesquisa, quando o servidor público adquire a estabilidade legalmente, ele se torna mais motivado para trabalhar. Isto se dá por ainda estarem nesta condição, pois o funcionário em estágio probatório pode ter “medo” de falar o que pensa, influenciando no item 2 da escala de percepção de estabilidade frente ao emprego (Ver anexo II)

Apesar de os estatutários terem o direito a estabilidade por lei, os funcionários celetistas obtiveram uma maior percepção de estabilidade e motivação para trabalhar. Isso mostra que, para os respondentes, a percepção de estabilidade não se dá apenas por lei, e sim por algo mais subjetivo. Como hipótese, existe a opção de uma possível boa relação entre o funcionário celetista e seu chefe, no qual este lhe passa confiança e o celetista, mesmo sem ter direito à estabilidade que é regida pelos estatutários, sente-se estável no seu emprego e, consequentemente é mais motivado à trabalhar. Existe também a hipótese do tempo em que o celetista trabalha em sua empresa.

Com isso, observa-se que a percepção de estabilidade junto com a motivação para trabalhar para esses respondentes estão de forma mediana com uma leve tendência elevada. Comparando com os servidores públicos estatutários que já passaram pelo estágio probatório, os que ainda não passaram se percebem menos estáveis e menos motivados. Fazendo-se uma comparação interna com a população de respondentes, após passar pelo estágio probatório, o servidor público estatutário adquire estabilidade e tem a sua motivação para trabalhar maior do que os que ainda não passaram.

Segue, na Tabela 3, as médias e desvios padrões relacionados à idade dos participantes.

Tabela 3:
Resultados de acordo com a idade dos participantes

<i>Idade</i>	<i>Percepção de Estabilidade</i>		<i>Motivação Geral</i>	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Entre 18 e 25	3,60	0,62	37,67	32,54
Entre 26 e 30	3,69	0,55	69,02	24,03
Entre 31 e 35	3,96	0,33	76,09	12,91
Entre 36 e 40	3,88	0,56	45,92	22,62
Entre 41 e 45	3,60	0,82	49,20	23,46
Entre 46 e 50	3,56	0,25	76,73	33,38
Entre 51 e 55	3,73	0,20	79,89	26,34
Entre 56 e 60	3,05	0,07	89,22	25,33
Acima de 60	4,10	0	82,33	0

Como pode ser visto a categoria de idade que mais se percebe estável são os que estão entre 31 e 35 anos. Cabe ressaltar que a categoria “acima de 60” teve apenas um respondente.

Com relação à motivação geral, a idade que obteve maior média foi entre 56 anos e 60.

Com relação ao nível de escolaridade dos respondentes, segue na Tabela 4 a relação entre as duas variáveis da pesquisa.

Tabela 4:
Resultados de acordo com a escolaridade dos participantes

<i>Escolaridade</i>	<i>Percepção de Estabilidade</i>		<i>Motivação Geral</i>	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Cursando Ensino Superior	3,88	0,34	70,78	42,09

Superior Completo	3,71	0,52	58,08	27,30
Pós-graduação	3,69	0,55	64,95	25,32
Mestrado	3,68	0,71	66,20	25,59
Doutorado	3,80	0	99,75	0

É importante destacar que as categorias de mestrado e doutorado obtiveram um número significativamente pequeno de respondentes. Com relação às duas categorias que tiveram maior número de respondentes (superior completo e pós-graduação), observa-se que os que têm apenas ensino superior completo têm uma maior percepção acerca da sua estabilidade, não diferindo tanto dos que fizeram pós-graduação. Porém, esse resultado se inverte no que diz respeito à motivação geral. Os que possuem pós-graduação são mais motivados a trabalhar do que aqueles que têm apenas ensino superior. Isso pode ser mostrado na diferença de médias entre as duas categorias com as duas variáveis (Ver Tabela 4). Uma possível hipótese explicativa para essa inversão ter ocorrido seria que a população respondente desta pesquisa que possui pós-graduação esteja trabalhando na administração pública a mais tempo do que os graduados. Com isso, já estejam acostumados com a rotina do serviço público, que na maioria das vezes é extremamente burocrática. As vezes, a administração patrocinou o mestrado e doutorado.

Na Tabela 5 será mostrado a percepção de estabilidade e motivação geral para trabalhar entre os que possuem função comissionada e os que não possuem.

Tabela 5:
Resultados de acordo com as funções comissionadas

Função Comissionada	Percepção de Estabilidade		Motivação Geral para Trabalhar	
	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>
<i>Sim</i>	3,65	0,58	72,43	26,00
<i>Não</i>	3,73	0,31	60,70	27,86

Como pôde ser observado, os respondentes que possuem função comissionada têm a sua percepção de estabilidade menor do que os que não possuem. Isso pode ser explicado pelo fato de as funções comissionadas não serem estáveis de acordo com o artigo 37, inciso II da Constituição Federal, que diz que o funcionário possuidor de cargo comissionado é de livre nomeação e exoneração. Ou seja, aquele que possui cargo de chefia pode ser exonerado caso o seu superior assim determinar. Comparando com a percepção de estabilidade, os que não possuem função comissionada têm a motivação geral para trabalhar menor do que os que possuem. Com isso pode-se deduzir que, mesmo pelo fato de os possuidores de cargo comissionado serem menos estáveis, ainda sim eles possuem motivação maior por estarem em um cargo de chefia e motivação para manter-se neste cargo, ou simplesmente por receber uma remuneração maior, que são as gratificações pelo cargo que ocupa.

Análises de Correlação Bivariada

Os dados da Tabela 6 mostram a correlação bivariada entre a variável estabilidade e os subfatores de motivação geral, composto por valência, instrumentalidade e expectativa.

<i>Variáveis</i>	<i>Est.</i>	<i>Val.</i>	<i>Inst.</i>	<i>Exp.</i>	<i>Mot.</i>
Estabilidade	1				
Valência	0,31 [*]	1			
Instrumentalidade	0,39 ^{**}	0,48 ^{**}	1		
Expectativa	0,20	0,30 [*]	0,75 ^{**}	1	

Motivação Geral	0,31 [*]	0,54 ^{**}	0,89 ^{**}	0,90 ^{**}
-----------------	-------------------	--------------------	--------------------	--------------------

Tabela 5:

Correlação bivariada entre os dados

Nota: * $p < 0,05$

Nota: ** $p < 0,01$

Os dados acima mostram que a percepção de estabilidade está significativamente correlacionada à motivação e quase todos os seus subfatores. A maior correlação foi observada no subfator instrumentalidade ($r = 0,39$; $p < 0,01$) indicando que a percepção de estabilidade os levam à alcançar os possíveis resultados no qual estavam buscando através do desempenho dentro de seus contextos de trabalho. Em outras palavras, a população da pesquisa confirma o fator instrumentalidade da teoria de Vroom, que faz a pergunta “se eu obtiver uma boa avaliação de desempenho, isso resultará em alguma recompensa organizacional? (Robbins, 2005)”.

Se por um lado a estabilidade os levam à alcançar os resultados esperados no trabalho, por outro a expectativa que os respondentes colocam em seu trabalho é menos influenciado pela percepção de estabilidade. Isso é mostrado na Tabela 6, na correlação entre Estabilidade e Expectativa ($r = 0,20$), no qual mostra que as duas não são significativas. Isto significa que a percepção que a população pesquisada têm a respeito de sua estabilidade prevista pela lei não se relaciona com os esforços para se obter recompensas, ou seja, não há relação entre expectativa de obter benefícios e estabilidade.

Por outro lado, a estabilidade está correlacionada com a motivação para se trabalhar ($r = 0,31^*$), indicando que são duas variáveis que se influenciam mutuamente, o que significa que a pessoa se perceber estável em um emprego é sinal que poderá ter a motivação para se trabalhar.

DISCUSSÃO

De acordo com os resultados houve uma maior participação de pessoas do sexo feminino, que já haviam terminado o ensino superior e/ou estavam fazendo pós-graduação lato sensu. Houve uma maior participação de servidores públicos estatutários que já haviam passado dos trinta e seis meses de estágio probatório do que celetistas e contratos temporários, bem como uma maior predominância de ausência de função comissionada.

Os resultados mostraram que servidores públicos efetivos, sob estágio probatório ou não, possuem uma alta percepção de estabilidade frente ao emprego e motivação para trabalhar de forma mediana. Isto indica que após o estágio probatório, por se perceberem estáveis por lei, trabalham de maneira mais motivada, talvez pelas metas institucionais e avaliações de desempenho, fato este que põe em contradição o argumento de Oliveira e Krom (2004), quando se afirma sobre a desmotivação e o comodismo dentro dos órgãos da administração pública serem causados pela estabilidade.

Os celetistas se mostraram com a percepção de estabilidade e motivação para trabalhar um pouco maior do que os estatutários. Isso se dá pelo fato de a percepção de estabilidade destes serem em decorrência do “clima de estabilidade” que existe dentro de qualquer órgão ou empresa pública.

Ao correlacionar as variáveis da pesquisa, a correlação mais insignificante aparece entre a estabilidade e expectativa. Isso indica que a percepção de estabilidade está relacionada a uma baixa expectativa frente ao trabalho. Como hipótese explicativa, talvez isso se dê pelo fato de alguns servidores se acomodarem diante do benefício que a lei dá a eles, o emprego garantido

(Oliveira & Krom, 2004), bem como uma possível ausência de auto-realização. A teoria de Maslow (1970) explicaria isso como a não-satisfação das necessidades sociais. Sabe-se também que em muitos locais de trabalho da administração pública não há um plano de carreira, e isso pode comprometer ainda mais a ausência da auto-realização, tornando os funcionários desmotivados e acomodados.

É importante observar que houve uma predominância maior de participantes do sexo feminino, o que traz de volta a discussão sobre os princípios da administração pública. As mulheres conquistaram muitos direitos nas últimas décadas, e um deles foi o direito de trabalhar igual aos homens. Porém, nota-se que, na prática, o que ainda ocorre são mulheres que ganham menos do que os homens, exercendo o mesmo cargo em uma empresa. Na iniciativa privada não há como controlar isso, pois a remuneração é decidida pela alta administração da empresa. No que diz respeito à administração pública, esta tem como princípios a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. O princípio da impessoalidade pode explicar este fenômeno, uma vez que a remuneração paga no serviço público é igual para todos, determinado em um edital, independente do sexo. Com isso, a maior quantidade de pessoas que buscam trabalhar nas entidades da administração pública são as mulheres. Observa-se que, embora o princípio da impessoalidade dê o direito às mulheres de ganharem o mesmo salário que os homens, elas possuem uma percepção de estabilidade e motivação para trabalhar menor, se comparado com a população do sexo masculino desta pesquisa. Não foi encontrado nenhuma explicação para este resultado.

No que diz respeito ao cargo ocupado, a maior média foi dos servidores temporários (CTU). Porém, o número de respondentes desta categoria foi apenas dois. Analisando as respostas dos dois respondentes, nota-se que eles têm uma alta percepção de estabilidade frente

ao cargo que ocupam e os que possuem maior motivação para trabalhar. Este resultado põe em contradição o que Azevedo e Borges (2010) afirmaram, que por não terem oportunidade de crescimento dentro do órgão a motivação para trabalhar é baixa.

Os respondentes que tiveram maior média no que diz respeito à percepção de estabilidade para o nível de escolaridade foram os que ainda estão cursando o ensino superior. Ao mesmo tempo em que a percepção de estabilidade é alta, a motivação para trabalhar também. Houve uma maior predominância de respondentes entre 26 e 30 anos que estão cursando ensino superior, sendo servidores públicos estáveis. Uma das hipóteses para o presente resultado seria o fato de estes respondentes entre 26 e 30 anos possivelmente serem recém-concursados. Por isso a motivação para trabalhar apareceu alta, pois possuem uma atividade paralela ao trabalho, fazendo com que tenham uma perspectiva maior de futuro. O mesmo resultado se deu para o pessoal de idade mais avançada, mas a hipótese para a alta motivação é de que eles estão próximos da aposentadoria. Com isso a alta motivação pode não ser para trabalhar, e sim para garantir uma boa aposentadoria, pois de acordo com a análise de duas questões da escala, a questão 5 da seção I e 11 da seção II (Ver Anexo I), ambas mostram a importância de se ter garantias como assistências, entre outras a aposentadoria. Ao analisar isoladamente estas duas questões, notou-se que os participantes responderam entre cinco e três pontos da escala *likert*, ao passo que os participantes cuja idade varia entre 18 e 30, as respostas variaram em sua maioria entre um e cinco, ou seja, toda a escala. Com este pequeno detalhe, pode ser mostrado que os que possuem menos idade têm motivações diferentes dos que possuem mais idade.

Esta pesquisa teve como principal limitação o número pequeno de participantes. Isso fez com que a pesquisa se tornasse pouco fidedigna ao se comparar com a população total de funcionários públicos tanto estatutários como celetistas. Por isso é de extrema importância a

continuidade em pesquisas de mesmo tema com uma população maior de participantes, bem como o instrumento de pesquisa mais bem detalhado.

Como contribuições essa pesquisa traz maior conhecimento a respeito da administração pública, com relação à percepção dos trabalhadores e os seus níveis de motivação. Com isso, este trabalho servirá de base para futuras pesquisas e programas de melhoria na gestão pública.

REFERÊNCIAS

- Azevedo, S. B., & Borges, T. F. (2010). Contrato Temporário: Vantagens e Desvantagens para o Setor Público. *III Congresso Consad de Gestão Pública*.
- Bowditch, J. L. & Buono, A. F. (2004). *Elementos de Comportamento Organizacional*. São Paulo. Thompson Learning.
- Brasil. (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro. Presidência da República.
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília. Senado Federal.
- Brunelli, M. G. M. (2008). *Motivação no serviço público* (Trabalho de Conclusão de Curso). Retirado de <http://www.iproweb.procempa.com.br>
- Costa, M. B. C. (2012). *Empregado Público tem direito a estabilidade diferenciada*. Retirado de: <www.ambito-juridico.com.br>
- Coutinho, A. L. C. (2003). *Servidor público: reforma administrativa, estabilidade, empregado público, direito adquirido*. Curitiba. Juruá.
- De Mello, C. A. B. (2003). *Curso de Direito Administrativo*. São Paulo. Malheiros Editores Ltda.
- Di Pietro, M. S. Z. (1999). *Direito Administrativo*. São Paulo. Editora Atlas S.A.
- Diniz, P. M. F. (1997). *Lei 8112 Comentada, atualizada e manualizada*. Brasília. Brasília Jurídica.
- Drehmer, C. P. (2004). *Motivação no Ramo da Construção Civil: Um Estudo de Caso na Empresa Steffen & Drehmer Ltda* (Trabalho de Conclusão de Curso). Retirado de <http://www.luma.ufrgs.br>.
- Ferreira, M.C; Alves, L. & Tostes, N. (2009). *Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)*

- no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25, 3, 319-327.
- Ferreira, R.R., Ferreira, M.C., Antloga, C. & Bergamaschi, A.V. (2009). Concepção e Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT): no Setor Público: O Papel Estratégico dos Gestores. *RAUSP. Revista de Administração*, 44, 2, 147-157.
- Ferreira, A.; Demutti, C. M.. & Gimenez, P. E. O. (2010). A Teoria das Necessidades de Maslow: A Influência do Nível Educacional Sobre a sua Percepção no Ambiente de Trabalho. *XIII Semead, Seminários em Administração*.
- Lunnenburg, F. C. (2011). Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. *International Journal of management, business and administration*, volume 15, number 1.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper and Row, Publishers, Inc.
- Macêdo, I. I.; Rodrigues, D. F.; Johann, M. E. P.; Cunha, N. M. M. (2006). *Aspectos Comportamentais da gestão de pessoas*. Rio de Janeiro. Editora FGV.
- Oliveira, L. R. S. & Krom, V. (2004). Estabilidade do Servidor Público: Uma Análise da Produtividade à Luz das Teorias de Motivação. *INIC 2004 - VIII Encontro Latino Americano de Iniciação Científica*.
- Oliveira, F. A. (2005). *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais.
- Robbins, S. P. (2007). *Comportamento Organizacional*. Minas Gerais. Pearson

ANEXOS

Anexo I

Medida de Motivação no Trabalho – MMT

Prezado Participante,

Os itens apresentados a seguir objetivam avaliar o que você pensa sobre o seu trabalho e com que frequência realiza algumas ações no seu cotidiano organizacional. Para responder às questões, assinale um número à direita de cada frase, seguindo sempre a escala de respostas apresentada em cada seção.

Seção I. Utilizando os números da escala a seguir, indique o grau de importância que você atribui para os itens listados a seguir.

Nada Importante	1	2	3	4	5	Muito Importante
------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	-------------------------

Considero importante....	Resposta:				
1. ...ter oportunidades de me tornar mais qualificado.	1	2	3	4	5
2. ...sentir-me valorizado pelas pessoas.	1	2	3	4	5
3. ...ter retorno econômico.	1	2	3	4	5
4. ...fazer amizades.	1	2	3	4	5
5. ...obter assistências como transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.	1	2	3	4	5
6. ...poder aprender novas coisas.	1	2	3	4	5
7. ...poder dar assistência para minha família.	1	2	3	4	5
8. ...poder contribuir para o progresso da sociedade.	1	2	3	4	5
9. ...sentir-me reconhecido no que faço.	1	2	3	4	5

10. ...sentir que sou uma pessoa produtiva.	1	2	3	4	5
11. ...poder expressar minha criatividade.	1	2	3	4	5
12. ...ter independência financeira.	1	2	3	4	5

Seção II. Utilizando os números da escala a seguir, indique em que medida você considera que o seu trabalho é **útil** para alcançar os itens listados a seguir.

Nada Útil	1	2	3	4	5	Muito Útil
------------------	----------	----------	----------	----------	----------	-------------------

A realização do meu trabalho é útil para...	Resposta:				
1. ...ter oportunidades de me tornar mais qualificado.	1	2	3	4	5
2. ...sentir-me reconhecido pelo que faço.	1	2	3	4	5
3. ...ser independente financeiramente.	1	2	3	4	5
4. ...sentir-me valorizado	1	2	3	4	5
5. ...conquistar a confiança dos chefes.	1	2	3	4	5
6. ...sentir-me uma pessoa digna.	1	2	3	4	5
7. ...aprender coisas novas.	1	2	3	4	5
8. ...contribuir para o progresso da sociedade.	1	2	3	4	5
9. ...perceber-me como produtivo.	1	2	3	4	5
10. ...expressar minha criatividade.	1	2	3	4	5
11. ... obter assistências como transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.	1	2	3	4	5
12. ...dar assistência para minha família.	1	2	3	4	5

Seção III. Utilizando os números da escala a seguir, indique em que medida você considera provável que o seu trabalho possa trazer os itens listados a seguir.

Nada Provável	1	2	3	4	5 Muito Provável
----------------------	----------	----------	----------	----------	-------------------------

É provável que o meu trabalho possa trazer...	Resposta:				
1. ...maiores oportunidades de me tornar mais qualificado.	1	2	3	4	5
2. ...reconhecimento pelo que faço.	1	2	3	4	5
3. ...confiança dos meus chefes.	1	2	3	4	5
4. ...crescimento profissional.	1	2	3	4	5
5. ...sentimento de dignidade.	1	2	3	4	5
6. ...aprendizagem de coisas novas.	1	2	3	4	5
7. ...contribuição para o progresso da sociedade.	1	2	3	4	5
8. ...oportunidades de influenciar nas decisões da empresa.	1	2	3	4	5

Anexo II

Faculdade de Ciências Educação e Saúde
Curso de Psicologia

ESCALA DE PERCEPÇÃO FRENTE À ESTABILIDADE NO EMPREGO

Prezado participante,

As frases a seguir dizem respeito à questões que procuram descrever a estabilidade percebida pelas pessoas que atuam no setor público. Pedimos que indique o seu grau de concordância com cada sentença considerando a escala que vai de 0 = discordo totalmente à 5 = concordo totalmente. Quanto maior o número, maior o seu grau de concordância com a frase.

Discordo totalmente = 1 2 3 4 5 = Concorde totalmente

Comparando com as práticas que ocorrem na iniciativa privada, eu percebo que...

1. ... o trabalho no setor público é mais seguro no que diz respeito a permanência no cargo ocupado pelo servidor.	1	2	3	4	5
2. ... eu posso falar minha opinião sem medo de ser demitido.	1	2	3	4	5
3. ... é possível trabalhar com mais motivação sem ter medo de ser demitido.	1	2	3	4	5
4. ... é mais viável dar uma boa qualidade de vida para os dependentes.	1	2	3	4	5
5. ... é possível pagar bons cursos de qualificação.	1	2	3	4	5
6. ... é possível pagar boas escolas para os filhos e/ou dependentes.	1	2	3	4	5
7. ... o contexto de trabalho é mais livre de possíveis assédios morais.	1	2	3	4	5
8. ... é possível desfrutar de férias com mais qualidade.	1	2	3	4	5
9. ... é mais viável comprar um bem e pagar em muitas prestações.	1	2	3	4	5
10. ... o contexto de trabalho influencia mais a relação do servidor com meus familiares.	1	2	3	4	5

Anexo III

A Percepção de Estabilidade e Motivação na Administração Pública

Centro Universitário de Brasília – Curso de Psicologia

Pesquisador responsável: Fabiana Queiroga

Este documento que você está lendo é chamado de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Ele contém explicações sobre o estudo que você está sendo convidado a participar.

Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, basta clicar no link ao final da página.

Natureza e objetivos do estudo

O objetivo específico deste estudo é entender como a percepção sobre estabilidade na administração pública afeta na motivação dos trabalhadores.

Procedimentos do estudo

Sua participação consiste em responder um questionário contendo perguntas sobre os assuntos envolvidos no objetivo da pesquisa. Você deve seguir as instruções para o preenchimento. Não haverá nenhuma outra forma de envolvimento ou comprometimento neste estudo.

Riscos e benefícios

Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento você não precisa realizá-lo. Sua participação poderá ajudar no maior conhecimento sobre a motivação para se trabalhar dentro da esfera pública brasileira.

Participação, recusa e direito de se retirar do estudo

Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar. Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso desconsiderar esta mensagem e não responder aos questionários que estão no link.

Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

Confidencialidade

Seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas. O material com as suas informações (questionário) ficará guardado sob a responsabilidade do pesquisador responsável com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, inclusive você não será identificado nem pelo seu questionário. Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas, entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Para concordar com o TCLE, por favor, clique no link a seguir e inicie a pesquisa.

[Declaro que li e aceito participar da pesquisa](#)

Pesquisador(a) responsável: Fabiana Queiroga – (61) 9559-8995

Pesquisador(a) auxiliar, Daniel Wolf Sarmento – (61) 8485-2004

Projeto aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de
Brasília – CEP/Uniceub, telefone 39661511, e-mail comitê.bioetica@uniceub.br.